

○中井審議官 それでは、全員おそろいになりましたので、そろそろお時間でございますので、ただいまから、第1回「地域働き方・職場改革等推進会議」を開催いたします。

内閣官房の中井でございます。議長の御指示により、この会議の進行を務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

初めに、本会議の議長である青木内閣官房副長官から御挨拶をお願いいたします。

○青木内閣官房副長官 御紹介いただきました、内閣官房副長官を務めております青木一彦と申します。本推進会議の議長を務めさせていただきます。

また、皆様方におかれましては、本日はお忙しい中、お集まりいただき、心から御礼を申し上げたいと思います。

石破内閣におきまして、地方創生2.0の柱といたしまして、若者や女性にも選ばれる地方を創り出すために、地方において魅力ある働き方、そして、職場づくり、このことを実現することが一番大事だと考えております。

他方、現状を言いますと、地方から都市部への若年層、とりわけ女性の人口流出が続いております。これはかなり長く続いていると思います。その要因といたしましては、若年層にとって、働きがいがあり、働きやすい魅力的な職場が地元に見つけられないことが指摘されております。加えて、地元から離れた若い世代の声として、職場を含む地域社会のアンコンシャス・バイアスによる息苦しさというものも指摘されております。

もちろん、このような状況にも変化の目は生まれつつあります。例えば、私の地元の島根県におきましては、働き続けにくいと感じる女性の割合が6割弱と高い状況にありますが、しかし、その中でも、女性活躍や両立支援に取り組む企業を登録し、誰もが働きやすい職場が県内に広がるよう、取組を今進めている最中であります。

また、総理や、今日は平井知事さんもいらっしゃいますが、私の地元でもございます鳥取県や気仙沼市からも本会議に御参加いただいておりますが、やはり、一番大事なのは、誰もが働きやすい職場環境づくり、そのことに力を入れていくことだと思っております。成果を上げられるとうれしいなと思っております。

こうした地域の取組を加速化させるためには、それぞれの地域が、点としてではなく、国が意欲ある自治体を面としてネットワークでつないでいき、そして、経験・知見を共有することにおいて、全国の職場意識を改革していくことが重要だと考えております。

幸い、国とともに、地域の働き方・職場改革等のさらなる推進に取り組む自治体を募集いたしましたところ、全国から24の県を含む68の自治体に参加してくれることとなりました。本推進会議では、こうした地域が変わろうとする取組を全力で支援していきたいと考えております。

本日御参加の皆様方におかれましては、地方における魅力ある働き方・職場づくりを実

現するため、どのように国として地域の取組を支援していくべきなのか、また、どのように地域の好事例を全国に展開していくべきのかなどについて、忌憚のない御意見をお聞かせいただけると幸いです。

それでは、本日は1回目になりますが、どうかよろしく願いいたします。

○中井審議官 青木副長官、ありがとうございました。

それでは、議事次第に沿って議事を進めてまいります。

まず、議事1、地域働き方・職場改革等推進会議の開催について、事務局より御説明いたします。

○河村参事官 事務局の全世代型社会保障室でございます。

私のほうから、資料1に基づきまして、本会議の設置の趣旨等を御説明させていただきます。

資料1は、1枚目、2枚目、3枚目と少し硬い文章が続いておりますが、ぎゅっと凝縮したものが4枚目の横長の資料でございますので、4枚目を御覧になっていただければと思います。

まず、この地域働き方・職場改革等推進会議の「設置の趣旨・目的」でございますけれども、上の白の囲みの○の2つ目のところ御覧になっていただきますと、まず、我が国がこの人口減少で人材が希少になっていく中で、人をより大事にしていく「人材尊重社会」を築いていく必要があると。こういう中で、昨年末の地方創生の基本的な考え方の中でも、まさに若者や女性にも選ばれる地方の実現のために、地域の働き方、また、職場改革等の推進に取り組んでいこうということで、今年の1月にこういった地域働き方・職場改革のサポートチーム、こちらは関係行政の公務員が中心でございましたが、サポートチームを立ち上げまして、その後、自治体さんにこういった趣旨に賛同いただいて取り組んでくださる自治体さんの公募をさせていただきました。

先ほど、副長官のお話にもありましたけれども、その結果として、左の「取組の参加自治体」のところに記載させていただいておりますが、24県、これは都道府県の半分を超える24県、それから、また44市町村が手を挙げてくださったということでございます。こういった地域からの反響自体、私ども事務局の想定を大きく上回るものでございまして、それだけ自治体さんの危機感が強いということだと感じております。

こういった中で、改めて有識者の方にも御参画いただいて、国としての支援の在り方とか、先ほど副長官の御挨拶にもあった全国に展開していく上での留意点等々について御意見を伺うということで本会議を立ち上げさせていただいたものでございます。

この会議のメンバーは、まさに右側に書かせていただいている皆様方でございますけれども、その下、左、真ん中辺りに幹事会というものを書かせていただいておりますが、こちらは、旧サポートチームの役所のメンバーをそのままサポートメンバーとしてこの本会議の下に幹事会として位置づけさせていただいております。このメンバーが実務的な自治体さんのサポートを進めてまいりたいと思っております。

私のほうからの資料1の御説明は以上でございます。

○中井審議官 続いて、議事2「地域働き方・職場改革等の推進について」、こちらについても事務局から御説明いたします。

○河村参事官 それでは、資料2をお手元に御用意いただければと思います。

私どもの事務局において、これから68の自治体さんに対してどのような支援を展開しようとしているかという案を書かせていただいたものが、こちらの資料2でございます。

資料2の上のほうの水色の行の辺りにコンセプトを書かせていただいておりますが、68の自治体さんが手を挙げてくださって、そこが、それぞれが点として試行錯誤をしていくということではなく、こういった自治体の皆さんを面的にネットワークできちんとつないで、経験・知見、それは失敗とか試行錯誤の過程も含めて、それをしっかりと共有していくことで全国の改革を加速していきたいというものでございます。

その下にサポートの主な柱を書かせていただいておりますが、2枚目以降のスケジュールでも同様の内容が出てまいりますので、2枚目をお開きいただければと思います。

まず、この後、4月から5月にかけては、本格展開に向けた、まず自治体さんに対するオリエンテーションをさせていただく期間として位置づけさせていただいております。

取組としては、1つ目の○でございますけれども、今、事務局において作業中でございますが、先行自治体さんの経験とか、あとは有識者の皆様の御知見を踏まえて、ガイドブックとして標準的な手順をお示ししていきたいと思っております。

また、そのツール集として、アンコンシャス・バイアス等の気づきを得るための、例えばアンケートのひな形とか、あとは各種の分析ツール等々の公表をさせていただいてバックアップをさせていただきたいと思っております。

また、○の2つ目でございますけれども、各種の勉強会をオンラインで一定回数開催をしていきたいと思っております。事務局からの説明もそうですけれども、まさに地方から流出していつている若者や女性の視点を、まず当事者の声として伺いするような機会、また、その取組効果等を高めるための企画立案等の留意点等を、有識者の皆様から拝聴するような機会、また、先行自治体さんの経験をお聞きするような機会等を設けていきたいと思っております。

また、第1回の地域ブロック会議として、○の3つ目を書かせていただいておりますけれども、68自治体が全部集合しますと、なかなか意見交換が難しいですので、一旦は単純に地域で分けた案をつくっておりますが、幾つかのグループで分かれて、それぞれの自治体さんの取組、好事例の紹介とか、あとは悩みの共有、また、有識者等による助言を得るような機会を設けていきたいと思っております。

また、一番下の○でございますけれども、希望される自治体さんに対しては、現地でワークショップ等のファシリテートをやってくださるような有識者の方々の紹介等も、これから実施してまいりたいと思っております。

また、3枚目の「6月頃～」のところですが、6月頃以降は、各自治体さんにお

いて本格的展開に向けた準備期間として、参加職場の開拓とか、様々な当事者の方々の実態把握等に努めていただきたいと思います。秋頃から本格的な展開の開始として、企業等に集まっていただいて、講演会とかワークショップ等を行いながら、そういうアンコンシャス・バイアスの気づきとか、そこから発生している各種の職場の課題への対応を進めていくようなステージに入っていきたいと思っております。

その後も、地域ブロック会議とか、あとは取組自治体の新しい公募等についても、今後、検討してまいりたいと思っております。

資料2は以上でございまして、そのほかの資料を少しだけ御紹介させていただきますと、参考資料1として、参加自治体の68のリスト、また、2枚目に、それを日本地図にプロットさせていただくと、既にたくさんの県の方々、また、市町村が手を挙げてくださっていますので、相当、日本列島の中でシェアが広がってきているというところ。

それから、参考資料2につきましては、68の自治体さんの取組の概要が記載されております。

また、参考資料3につきましては、各種のデータをまとめておりまして、とりわけ、資料の3ページ、4ページのところは、初めて公開するデータになってまいります。現在の、とりわけ多く流出する15～24歳層の若者の転出について、47都道府県別に、それがその年齢層の母数の何%が1年間で流出をしているかと。多いところは4%台なわけですが、それでも、その年齢階層にいるのは10年間分ありますので、このまま流出の加速が続いていくと、大変な数の若者が出ていくことになるという御紹介でございます。

事務局からの説明は以上でございます。

○中井審議官 それでは、ここからは意見交換ということで、まずは当事者の声を含めて、山本構成員から御発言していただいた後、構成員の皆様から五十音順に御意見を賜ればと存じます。なお、時間の関係上、最初の御発言はお一人当たり最大5分としていただきますよう、お願いいたします。よろしくお願いいたします。

○山本構成員 よろしく願いいたします。地方女子プロジェクト代表の山本です。

私からは、「若年女性が地方から流出する理由」というところをお話しさせていただきたいと思います。

現在、私たちは、この地方の女性流出に対して、地方出身や地方在住の10代後半から30代の女性に聞き取り調査を行っております。そうした内容をSNSで動画で発信するという取組をしております。

そこから、インタビューの結果から見えてきた傾向といたしまして、資料の2ページ。

○中井審議官 資料8を御覧になっていただければと思います。

○山本構成員 8番の2ページです。大きく浮かび上がってきた傾向がこの3つです。

1つ目「やりたい仕事がない」、2つ目「結婚・出産の圧を感じる」、3つ目に「地域の女性役割が息苦しい」、これらが合わさったり重なったりすると、地方ほど女性のあるべき姿というものが画一化していったら、そこになじめないなと思うと息苦しさを感じると

いう課題があると思っています。

それぞれの傾向の詳細な内容というか、代表的な声を紹介していきます。

まず、資料の4ページ「仕事に関する声」です。

「上の世代は早く結婚して早く子供ども産むって文化があるけど、私たちは仕事を頑張りたい」。周りもそういう人が多いという声が上がっています。

また、この方は、鹿児島在住の方からの声です。

「今自分がいる業界と地域では女性の先輩やロールモデルを見かけない。東京に出たら女性も働きやすい環境があったり女性の先輩がいると思ったら早く出ていきたい」。

5ページに移っていただいて、よく、今までは地方は子育てがしやすい環境だということが言われてきたと思うのですが、35歳の子育てをしている方からは、地元はそもそも親が働くという環境がなくて、子育てをするには難しいという意見も上がってきました。

また、宮崎県出身の25歳の方から。

地元にある仕事といえば、想像できるのが看護師、介護士、保育士、公務員、銀行員、教師、あとはパートなど、どちらかというと補佐的な仕事のイメージがあって、そこに自分がやりたいと思える仕事はなかったという声です。

次に、大きな理由の2つ目、結婚・出産の圧力を感じるという点です。資料の7ページを御覧ください。

30歳、沖縄出身の方。

東京で就職すると親に伝えたら、「女が一生懸命働かなくていいよ。それよりはいい人見つけて、結婚して」とやんわり反対された。働きたいと思っても結婚するほうが幸せだよと言われてしまうというところに息苦しさを感じるという声でした。

また、首都圏出身で、今、地域おこし協力隊で長崎県に在住している方が、地域おこし協力隊で赴任したが、地元の人たちに「女性は嫁にもらわれて家庭に入って一人前。あなたも好かれる女性にならないと」ということを日常的に言われる。地域の交流の中にそういう声が入ってくるのが息苦しいという声でした。

また、富山県出身の32歳の方。

不妊治療に取り組んでいる最中、近所付き合いで、新婚さんなんだからそろそろお子さんよねということを日常的に声をかけられて、それがつらくて家から一歩出たら全員敵だと思っていた。子供がいることが地域コミュニティの前提になっている。そうではなくても地域のコミュニティというのに参加したいという声も上がっています。

また、32歳三重県出身の方です。

この方は、結婚も子供を産むという選択も持たない、今は持たないと決めているという方だったのですが、そういうライフスタイルを選択すると、地元では子供のいない女性はいないように扱われてしまう。首都圏で全く偏見がないということはないけれども、地元よりは楽だという声です。

それから、理由の3つ目「地域の女性役割が息苦しい」というところの御紹介です。資料の10ページを御覧ください。

「地域の行事や集まりで、女の人が料理よそって、男の人が座って食べているのを見て、私も将来こんなことやらなきゃいけないのかな…と思う」という19歳、山形出身の方の声です。

また、地域以外でも、お盆や正月とか家族・親戚のコミュニティ内で、料理を準備したり運んだり、忙しそうなのは女の人で、座って食べて飲むのは男の人、そういう環境で、「女の子なんだから気の利く人間になりなさい」ということを親から言われるという声が上がってきました。

また、11ページ目、23歳、栃木出身の方で、親戚の集まりで小さい頃、「女の子だから」とお酌をして回りなさいと言われたけれども、弟にはそういう役割は何もなくて、こういう経験の積み重ねで、親戚の集まりに行くというのに嫌悪感を抱くようになった。

また、30歳、沖縄出身の方が、実家に帰ると、母親から自分には家事を手伝うように促されるけれども、兄とか弟には指図していることを見たことがないし、手伝ってくれないというところにストレスを感じるという声が上がってきました。

まとめの資料とかはないのですが、ここで総括をさせていただくと、仕事以外にも課題はあるのですが、職場が変わっていくことで、女性のロールモデルが多様になることで、こういった家庭内や地域のコミュニティにも変化が起こると思っていますので、こちらの委員会の取組を期待していますし、私も、今後の活動で当事者の声をもっと集めて、こちらに反映させていけるようにしてまいりたいと思います。よろしくお願いします。

○中井審議官 ありがとうございます。

それでは、続きまして、猪熊構成員、お願いいたします。

○猪熊構成員 読売新聞の猪熊と申します。社会保障分野の報道を長く続けております。どうぞよろしくお願い致します。

資料がなくて恐縮なのですが、3点、コメントをさせていただきます。

1点目は、目標の明確化です。

今回御参加いただいた自治体には、人口流出を何とかしたい、人口減少を何とかしたいという思いがあると思います。ただ、それが目的化、目標化してしまうと、場合によっては、女性や若い世代を地元に縛りつける、Uターン・Iターンを強要する、出生率向上策ばかりに目を向けるというおかしな方向に行ってしまう懸念があります。真面目な自治体ほどそこに向かって政策を立て、肝腎の若い世代や女性からそっぽを向かれるということもあり得なくはないと感じています。

そうではなくて、政策目標を、この会の名称でもある働き方・職場改革に置いて、そこをとことん突き詰めていただきたいと思います。遠回りかもしれませんが、その取組の結果として、地域に人が戻る、集まる、場合によっては出生率が上がる、人口減少が止まる

ということが期待できると思います。

現代はすぐに結果が求められる時代ですけれども、人の働き方やライフスタイルはそんなに簡単に変えられるものではないので、魅力的な地域をつくるために、今、最も求められている働き方改革に腰を据えて取り組み、国も間違った方向に行くことなしにサポートしていただければと思います。

2点目は、短時間正社員制度についてです。では、具体的に働き方・職場改革をどうするかといったときの一つのヒントになると思っています。

厚生労働省によると、フルタイム正社員と比べて、1週間の所定労働時間が短い正規型の社員であって期間の定めのない労働契約を結んでいる、そして、時間当たりの基本給やボーナス、退職金などの算定方法が、同種のフルタイム正社員と同じ場合を短時間正社員といいます。パートを指す短時間労働者や、育児期間中の人を対象にした短時間勤務制度と混同されがちですが、子育て中の女性だけではなくて、シニアの男性、もしくは副業したい若い男性も誰もが対象となります。また、年収や労働時間にかかわらず、厚生年金や健康保険の対象になるので、今話題の年収の壁問題の突破口にもなります。

取材をしていて、短時間正社員制度は非常に面白いなと思っているのですが、なぜ面白いかというと、これは、長時間労働のフルタイム正社員になれなければ、待遇が低いパートタイムの非正規労働者になるしかないという、硬直的で二者択一的、二極化した働き方を改革する起爆剤になるかもしれないと思うからです。

また、この制度を企業が導入するに当たって、どの仕事はフルタイムでなければならぬか、時短でどう生産性を上げるかなど、業務の見直し、棚卸しが必要になります。これができる企業は、労働力希少社会において地域で生き残っていけるのではないかと感じます。

ただ、週2日勤務でも正社員になれるというようなこの制度は、よく知られておらず、誤解も多いので、ぜひ、国や自治体には、こうした働き方もあると企業や働く側に知らせてほしいと思いますし、自治体は、自分のところの職員の雇用形態を考える上でも参考にできると思いますので、していただければと思います。その際、障壁になる規制や制度があれば、それを乗り越える知恵や工夫を、国も巻き込んで検討していただければと思います。さらに、自分で事業を起こす起業やNPOで、柔軟な働き方をしようとするところも支援していただきたいと思います。

3点目ですけれども、若者や女性に選ばれる地域を願うなら、当事者本位で政策を考えて、当事者の声に徹底的に耳を傾けるということをしていただきたいという点です。

今、若い世代にとって転職は当たり前ですし、これだけ単身者が多い社会になると、子育て世代の支援だけではなくて、独身男女が働きやすい環境をつくれているかも問われます。それと、若い世代がいいなと思える、モデルと思えるような働き方をする年長者がその地域にいるかどうかということも問われます。その意味で、地域の高齢者雇用がどうなっているのか、中高年男女の働き方も考えるということになると思います。

以上、3点申し上げました。

最後に、かつて2000年に介護保険制度ができたとき、自治体でたくさんのカリスマ首長やカリスマ職員が登場して、介護の社会化という大きな目標に向け、国とのよい連携が見られました。今回も、働き方改革、職場改革という、日本で今最も必要とされる大きな目標に向けて、ぜひ当事者目線に立った連携、取組を進めていただければと考えています。

以上です。ありがとうございました。

○中井審議官 ありがとうございます。

それでは、小安構成員、お願いいたします。

○小安構成員 よろしくお願いいたします。

資料3の資料でお話をさせていただきます。

私、WILL LABの小安と申します。若者・女性に選ばれる地域に向けて、今回、68ある自治体の中の先行自治体、豊岡市、気仙沼市、南砺市で伴走支援をさせていただいてます。

1つページを進めていただきまして、こちらは自己紹介のため割愛します。

次のページです。「人口減少・少子化 地方の女性流出」ということで、背景にジェンダーギャップ、男女の格差があるのではないかと。もっと言うと、生き方・働き方の選択肢のなさというものが、地方から首都圏、都市部に女性と若者が流出するようになっているのではないかとという仮説を持って、これまで10年ほど活動をしてまいりました。

先ほど、無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）という言葉もあったのですが、無意識だけではなく、意識的も含む根強い性別役割分担意識、オールドボーイズネットワーク、オールドボーイズクラブとも言われますけれども、またはハラスメント、そういった水面下にあるものということを、今回こそはしっかりと可視化をしながら、表面的な女性活躍ではなく、こういった本質的な変革というものを地方で進めていけるといいのではないかなと考えております。

次のページに進んでいただきまして、私、仮説でずっと走ってきたのですが、令和6年度、内閣府の男女局のほうで若者を調査されました。ここで如実に結果が出ているのですが、若者・女性が地方を出る理由、進学・仕事というものがやはり大きいのですが、3つ目に「地元から離れたたい」、そして、4つ目に「干渉から逃れたい」というデータが出てまいりました。

ポイントは、これは見づらいかもしれないのですが、オレンジが女性です。緑が男性なのですが、女性がより地元から離れたたい、親や周囲の人の干渉から逃れたいと答えている。これは何なのかというところを、解像度を高めていきながら、ここにもメスを入れていかないと、ただ、大学をつくったり魅力的な職場を誘致するだけでは解決しない問題があるのではないかなと感じております。

次のページ、こういった問題を構造化したものがこちらなのですが、①の女性自身、頑張れという女性活躍というのは、ここ10年で終わりにしたい。これからの10年は、②の「職場」、これが今回取り組むところかと思うのですが、地域においては、や

はりケアサービスとか、家庭における家事・育児負担。それから、最後は「社会規範」です。そして、社会規範を強固なものとしている社会保障制度や税制、企業の家族手当といった、今の現状に合わない仕組みそのものを変えない限り、意識だけを変えることは難しいと考えております。

これを、都市部では大手企業がもう既に進めているところもあるのですが、地方に行くと、女性活躍推進法が適用されない会社がほとんどだと思っていただいているかと思います。ですので、地方自治体、それから、地域の金融機関などのステークホルダー、商工会議所とかですね。経済界が連携して課題解決をするというスキームが重要かと思っています。

次、「提言」と書いているのですが、私が10年ぐらい地方で活動してきた中で、ここにある6つの言葉は、47都道府県全てで言われることでございます。

うちの地方は難しいよと。どの地方もおっしゃるところがありますので、もう聖域なしということで、全ての地域、そして、全ての企業がこのことに取り組んでいくというムーブメントを起こしていきたいと感じています。

そして、女性自身の中にも、やはり女性是这样あるべきという思い込みがありますので、女性本人の意識、それから、女性も男性も、それから、若い方もシニアも含めて意識変革に取り組んでいくべきかなと思っています。

そのためには、次の「提言②」なのですが、やはり意識だけ変えるのは難しいので、現状、この地域がどういう状況なのかということデータを把握をして動かしていきたいと思っています。

現在、都道府県別のデータはそろっているのですが、市町村になると解像度が高いデータがないケースが非常に多く、この地域は大丈夫だよ、女性が強いから大丈夫なんだよみたいなことを言われることもあります。ですので、データをしっかり取って、どこに男女、それから、世代別のギャップがあるのかということを目視化して、何を是正していくのかということ、それぞれの地域、次のページで最後ですが、各地域で特性がございます。

今回も68ございますけれども、やはり、今、私が連携させていただきます気仙沼市と例えば豊岡市、全然違いますし、南砺市、事業所が少なく、建設業、林業しかない地域においては、経済界主導で地域を変えるのは非常に難しかったために、今、地域に入り込んで、地域の役割分担意識をアップデートする取組をやっています。この65の自治体も、そういったセグメンテーションをしっかりとやった上で、一律ではない支援というものをやっていくといいのではないかなと考えております。

私のほうからは以上となります。

○中井審議官　ありがとうございます。

それでは、白河構成員、お願いいたします。

○白河構成員　白河桃子でございます。よろしくお願いいたします。

今日は資料4を使ってお話をさせていただきます。

本日は、このような会議の一員として指名してくださり、大変光栄に思うと同時に、責任の重さも実感しております。

先日、ニューヨークの国連女性の地位委員会に行かれた大崎麻子さんから、日本の男女賃金格差の開示は大きく評価されたものの、今、変わらないと後がないという大変厳しい指摘もいただきました。私は、地方創生1.0の委員も務めましたが、石破政権において、女性・若者に選ばれる地方という2.0視点が入ったことは、大変大きな進捗であると感謝しております。女性課題への解像度も格段に上がっております。

そして、今回、たくさんの自治体さんが手を挙げていただきましたが、各自治体の目標、課題感の粒度はかなり差がありました。

2ページをおめくりください。

2ページには、地方女子プロジェクトの山本さんが総理車座でお話しされた3つの課題、「やりたい仕事がない」「女性役割を求められるのが嫌だ」「出産、結婚の圧力が息苦しい」、この課題にアプローチしている地域がどのくらいあるのかということChatGPTで簡単に分析したところ、男女役割分担、ジェンダーバイアス、ここにアプローチしている自治体は13しか確認できませんでした。仕事に関しては4自治体以上、女性、それから、結婚、出産の圧力に関しては、間接的なものはあったのですが、直接の該当はないということになりました。つまり、とても粒度がそろっていないということです。

ここで提案を2つさせていただきたいと思います。

1つは、自治体の事情や課題感ごとにフェーズ1、2、3などに分け、それに寄り添うアプローチをしていくことです。先進自治体である豊岡や気仙沼、南砺市になるには時間がかかります。

それから、もう一つは、サポートチームにコンシェルジュ機能をつけるということです。

ページ3は、私が企業さんに必ずお示しする、自分の会社の女性活躍の現在地を示す図なのですが、それを地方版に変えたものが4ページにお示ししております。

まず、フェーズ1は子育て支援のみです。女性が結婚、子育てをすることを前提に何もかもが組み上げられている。女性は非正規が多くなってしまう。

フェーズ2では、女性が両立できるように支援をしますが、やはり女性の役割は職場での役割も固定的、そして、仕事、家事、育児、全て女性がやらなければいけないので、もう女性は疲弊している状態です。

ここで地方創生2.0のジェンダー視点が入り、やっとフェーズ3に行きます。

ここでは、企業、経営者、社会全体を巻き込んだ働き方改革のフェーズになります。性別役割の固定的意識を企業、社会全体で解消していく。全体の脱長時間労働・柔軟な働き方（テレワーク、フレックスタイム）、そして、女性の管理職支援や仕事の幅も広がっていく。専門性や資格などにも挑戦してもらいます。

そして、一番大事なのは、男性も育児をする。男性の両立支援、育休推進という意識で

す。

例えば、これをしっかりやった新潟県のサカタ製作所という会社がありますが、そこでは全く人材獲得には、今、苦勞しておりません。男性育休100%働き方改革をしております。

社長が常々申しているのは、うちは屋根の金具の会社ですと。学生時代から屋根の金具に一生をかけたいと思う男性はいない。しかし、彼らは、働き方改革、男性の育休支援、男性の育児分担をしっかりとすることを打ち出した結果、地域に選ばれる会社になりました。

あくまで、これは働き方改革の分類で様々な分類があると思いますが、このような分類を基に、ぜひこのコンシェルジュ機能を御提案したいと思います。5ページになります。

やはりこの地域ごとの課題に合ったアドバイスをして、適切なアドバイザーを紹介する機能が必要になります。そして、中長期目線で支援をしていきます。日本地図に男女役割分担から脱却し、若者・女性に選ばれる地域を深度ごとに薄い色から濃い色で示すようにしていったら、最後に、日本全体が染まりましたら、日本は女性や若者に選ばれる国となるわけです。このような、寄り添っていく中長期目線の施策としてぜひ考えていただければと思います。

そして、最後に、なぜ、それでは女性や若者の力が必要なのか、「同質性のリスク」というお話をして終わりたいと思います。

6ページです。

不祥事を起こす企業には必ず特徴があり、そこには「集団浅慮」というものが起きます。集団の実力を過大評価したり不都合な情報を入れなかったり、同調圧力をかけたり、自己検閲で自分で疑問を持たないようにしてしまう。集団内の規範だけを重視する。フジテレビで起きた事件を考えれば、意思決定層の同質性というのは大きなリスクになると思っています。

そして、最後に8ページを見ていただければと思います。

同質性のリスクというのは、見落としが多いことなのです。シートベルトは男性のドライバーだけで実験した結果、女性は48%も大けがをするような確率が多いということになっていました。

そして、政策の見落としです。やはり、少子化という課題は、私もたくさんの自治体さんから意見交換ということでお話をいただきますが、女性が出ていくのは子育て環境がないからだとおっしゃる自治体の子育て支援をやっているところが多かったのです。しかし、やはり男尊女卑や仕事、男女賃金格差、女性の生き方の限定などから逃れるように女性が出ていくということが今回分かりました。好事例は、やはり豊岡市、南砺市など、ジェンダーギャップの解消となります。

このようなことを、ダイバーシティの力というものを地方に取り入れるために、ぜひ男女役割の分担、ジェンダーギャップを解消していただきたいと思います。

私からの提言は以上になります。どうもありがとうございました。

○中井審議官 ありがとうございます。

それでは、続きまして、菅原構成員、お願いいたします。

○菅原構成員 宮城県気仙沼市の菅原でございます。お呼びいただきまして、大変ありがとうございます。

気仙沼市は、人口減少が著しく進んでいます。東日本大震災の被災地ではありますが、震災がなくても人口減少は大きく進んだのではないかなと思っております。本市では、そのことを大きなテーマとし、市民100人を集めて人口減少対策市民会議というものを立ち上げることとしました。中高生や市内出身の大学生も20人ぐらい入れて市民会議を立ち上げましたが、準備会の時点で、若い委員からお話がありました。名前がしっくりこない。結婚する、しない、子供を産む、産まない、持つ、持たないというのは個人の自由なので、「人口減少対策市民会議」という名前に違和感があると。

では、どうするかということも彼らは言ってくれて、気仙沼に住んでいて何々したいのにできないことがいっぱいあるのではないですか。そのことを一つ一つできるようにすればいいんじゃないですかと。その結果、住みよくなればいいのではないですかというようなお話がありました。そこで、会議名を「けせんぬま未来会議」としようとしたのですが、何の会議か分からなくなってしまうので、辛うじて「人口」を入れまして、「けせんぬま未来人口会議」にしました。

資料1 ページの趣旨に書いてありますけれども、本市の人口減少対策の本質は、Well-being、市民の暮らしやすさの実現ではないのかと。ただ数を追うのではなくて、構造的な問題を明らかにして総合的に解決する。それが、何々したいができないを一つ一つできるようにするという事ではないですかということに至りました。そういう意味で、先ほどの猪熊さんのお話と非常に通じるところがあるかなと思っております。

市民会議では、5つのテーマについて4つの分科会で各々議論してもらいました。今日の会議のテーマに関係するのは、そのうちのテーマの一つ「就労環境の改善」というところ です。

女性が地元に戻ってこないのは本市でも明確でありまして、国勢調査の人口の20歳から40歳ぐらいまでの男女比を見ますと、20年前はほぼ1対1でしたが、現在は、男性の方が多くなっております。そのように女性の回帰率が低いという地方の大きな問題については、委員の皆さんも分析されていたかと思います。

市民会議のアウトプットとしては、「～こどもと女性の瞳かがやく～けせんぬまWell-beingプラン2024」を策定し、75の施策や取組を掲載しております。

資料3 ページは、就労環境の改善のための施策に関するものですが、赤囲みをさせていただいている「ジェンダーギャップの解消」が必要だということに至り、昨年からのジェンダーギャップ解消プロジェクトをスタートさせております。

右のほうに移りまして、そのことも含めて市内の就労環境を整えることが大事だということで、市内企業の就労環境改善に関する相談等の業務を担う「気仙沼JOB BASE」の設置

について、今、準備を進めているところでございます。

具体的に、ジェンダーギャップ解消プロジェクトは何をしているかというのが4ページでありますけれども、プロジェクトの取組としましては、経営者向けのセミナーやシンポジウム、働く女性のためのキャリア応援プログラム、企業ヒアリング、市民向けセミナー、また、市民アンケートをさせていただいて、その結果を共有しています。

このプロジェクトは企業への働きかけが中心になりますので、気仙沼商工会議所の会頭と、女性会の会長が共同代表になりまして、現在、約90社がこの取組に参加をしていただいています。

5ページでございますけれども、では、就労環境改善に向けた取組について、どのように皆さんに関心を持ってもらうかという中で、国が既に「くるみん」とか「えるぼし」というような企業認証制度をつくっているわけですが、気仙沼の中で「えるぼし」に到達した会社は1社しかありません。ハードルが高いと諦めてしまいますので、本市としては、少し頑張れば認定を受けられるような本市独自の認定を創設しました。愛称「うえるびん認定」といいまして、右のほうに緑色のロゴマークがありますが、社長さんの名刺にぜひ載せてもらえるよう、価値を持たせたいと思っています。マークには星が1個ありますが、3段階までグレードを設けているところでございます。

このような活動を今進めていくということで、先ほど、小安さんから御紹介がありましたが、小安さんの御知見もいただきながら、私たちも一生懸命やっていきたいなと思っております。

あと、今日の皆さんの発表の中で、1つプラスする必要があるなと思ったのは、育休の取得率というのは、おそらく数字的にはあつという間に高くなると思うのですが、実際大事なのは、男女の家事負担の割合が、イーブンとなるのが理想ですけれども、そこが日本は遅れていて、結果的には、第二子、第三子をもうけることに躊躇いが生じる要因になっていると思いますので、注視していくべきだなと感じています。

以上です。

○中井審議官 ありがとうございます。

それでは、続きまして平井構成員、お願いいたします。

○平井構成員 本日は、こうして青木官房副長官様、さらには今井政務官、また、安藤政務官、西野政務官、友納政務官はじめ、政府の皆様こういう席をつくっていただき、本当に時宜を得ており感謝を申し上げたいと思います。また、これによりまして山崎さんや、あるいは中井さん河村さんをはじめ、いろいろな役所も束になって、この施策に推進していくということでありまして、我々地方としても、ぜひ車の両輪でやってまいりたいと思います。

先ほど来お話もいろいろ続いておりますけれども、それぞれの自治体によって個性があるかもしれません。そういうものを我々としても横展開することも一つあると思います。それとあわせて、やはり国がやってもらわなくてはいけないことも多々あると。このこと

も、よく、この場でも議論できるように、むしろ門戸を開いていただけると大変にありがたいかなと思います。

「その子二十櫛にながるる黒髪のおごりの春のうつくしきかな」、教科書にも出てくる与謝野晶子の詩でございます。女性であること、若いということ、これが逆に、今、正直、一つの偏見のような形で、だからそうだねと言われるというのはやはりおかしいと。むしろ、与謝野晶子も見抜いていたかのように大切な人材であると。冒頭、御説明もございましたけれども、この会を発足させるに当たって、人材が今限られている社会の中で、女性も男性も活躍する、そして、若者もその場所を見いだすことができる。そういう、私たちの新しい社会の姿をつくっていかなくてはいけないということだと思います。

それは、恐らく国民運動だと思います。意識改革だと思います。それを全て自治体の個々の違いの中で収めさせることは多分できないと思うのです。その背景にある何かを見いだそうということでありまして、今日、私、ここに来て安心しました。実は、我々もいろいろと試行錯誤をして、迷い道をたどりながら今日まで来ているのですが、今、一番大切なのはひょっとしてアンコンシャス・バイアス、その集落の中にいて、私は何でこれをやらなくてはいけないのかなと。私は何でこんなことを言われなくてはいけないのかなと。それだったら、もういっそ町を出てしまおうと。都会へ行ってしまうと。それが共通に今日出てきたのにびっくりしました。

我々も実は調べていたのですけれども、同じようなことがやはり全国津々浦々で起こっていて、これを直すのは、恐らく法律でも条例でもなくて、国民みんなで、ここにいるメディアの皆様も含めて意識改革をしていこうと。もう、そういうやかましいことを言わずに、伸び伸びと女性も若い人たちも、その地域コミュニティで暮らしていける、それぞれの楽しい家庭生活というものもそれぞれに送っていただく。それを自然な形でサポートするというのをやるべきなのではないか。これを、恐らく、この会議を続けていくと、多分、一つそういう方向性が出るのかなと思って期待いたしました。

資料6というものを作ってまいりました。

鳥取県はカニはいるけれども金がないというところなので、一番資料の数が少ないという、1枚しかございませんが見てやっていただければと思います。

実は、私も就任して一生懸命やってきたのは、この男女の問題でございまして、おかげさまで、皆様、御協力をいただいて、行政において全国1位のジェンダーギャップ指数を4年連続取らせていただいております。それから、教育も実は同じようなデータが背景にありまして、全国5位と上位にあります。

私が就任したとき、女性の管理職は8%、9%程度でした。今では25%を超えています。そうすると、仲間の知事に言われました。「それだと、よほど女性の研修をしたのでしょいうね」と言うのです。そんなの一つもやっていません。何で女性を管理職にするために研修しなくてはいけないのか。ところが、そういう意識はずっとありました。

私が就任する前の鳥取県庁の中でも、部長級に女性を登用するのは難しいというお話を、

私の上司も含めてまことしやかに言われていました。それは、議会で答弁することができないんじゃないか、それはかわいそうだなみたいな話なのです。でも、私、就任しまして、そんなことはない。どんどん部長も含めて登用させていただき、議会で答弁がもし詰まれば、それは任命権者である平井がフォローすればいいだけの話であります。

女性がその点で、議会答弁で云々という議論は、正直、納得いきません。自慢ではないですけども、私は家の中で夫婦げんかをして家内に勝ったことは一回もありません。口では必ず負けるのです。ですから、議会答弁について、何らかの能力ハンディがあるみたいなことがまことしやかに言われたり、管理職になるのが大変だ、そのためには研修しろみたいな世の中自体を変えなくては行けないと。私自身は、結局こういうことがなぜできたかという、任命したからです。女性を管理職に登用したからです。それは、人事権上である人間がやればいいことです。これは会社もそうだし、自治体でもそうだと思います。

このようなことから始めて、こういうような様々なことになりました。女性も目指してくれるようになって、今、男女の比率でいきますと、都道府県庁の大卒程度では1位です。一番女性が選んでくれる自治体ということに一番小さな鳥取県がなっている。そういうことからして、私は社会は変えられると思っています。気の持ち方、あるいはリーダーシップも含めて考えていくことでできるのではないかとということです。

先ほど、猪熊先生のほうでもお話がありました。働き方改革で、やはり短時間正職員ということをやらなくては行けないのではないかと。これは鳥取県でこのたび初めて条例をつくりました。休暇をまとめて与えることで、公務労働の世界で最初の自治体として短時間正規職員ということを経験したのです。これで雇用も安定することになるわけであります。

ですから、この経験から申し上げたいです。私も苦労しました。やはり制度を改めなくては行けません。地方公務員法をはじめとして、国の公務員の法律が、実はここを縛っているのです。だから、どの自治体も挑戦できない。私のようなむちゃな人間が飛び出して知恵を出してやってみたというところでございまして、ぜひ、このことを考えていただければと思います。

また、アンコンシャス・バイアスの問題が大切だと私も考えまして、それで、今年度から、新しく男女協働のための男女協働未来創造本部というのをつくりました。ここで、今から何をやるかとしているのは、集落を回ったり企業さんを回ったりして、それで、いろいろなしゃべり場といいますかトークをして課題を見いだそうと。恐らく息苦しさ、何でこんなことをやらされる、そんなことを自然な形で聞いて集めて、現場主義で政策をつくっていくということをやろうと考えております。

企業さんも、下のほうにありますが、こういう、私どもも連帯をしてやっております、男女共同参画の推進も進んでまいり、今では経済関係でも全国2位になりました。管理職登用も進んできました。最初はそんなことはなかったです。御覧いただくように、結構右肩上がりです。どんどん上がってきました。やってみればできるのです。これが、この分野の

勝負の仕方だと思っています。いろいろなことを、理屈を言ったりして、あるいは調査のデータが足りないとか、そういう問題じゃなくて、やるかやらないか、そのためには、やはり国民運動を起こしていくことではないかと思うわけであります。

このたび、4月22日に全国で初めて商工団体と一緒に、こういうアンコンシャス・バイアスも含めた解消に向けた協定を結ばせていただきました。我々、小さな自治体なりにこのようなチャレンジをしておりますが、ぜひ、制度改正や、あるいは財政支援等も含めまして、特に中小企業の多い地方では大企業に支配されがちであります。地方だけでできない、やはり全国でやらなくてはいけない、また、大学もそうです。大学の分散ということもやはりあるのです。こういうようなものをぜひこれから解明していき、この会議から解決に導いていただければと思います。

ありがとうございました。

○中井審議官　ありがとうございました。

それでは、最後、古屋構成員、お願いいたします。

○古屋構成員　古屋と申します。よろしくお願いします。若者雇用、労働を専門に研究しております。

こういった場にお招きあずかり大変責任を感じておりますが、誰に一番責任を感じるかというと、本日、下の娘のお迎えや夕飯を作る、こういったものを全部代わってくれた妻に一番責任を感じております。できればこういった会議は、なるべく浅い時間にやっていただけるとありがたいなということを感じながら、私の話をさせていただきます。資料7です。

最初の資料は自己紹介なので割愛させていただきます。

2ページ、こちらもお話ししますので割愛して、3ページ目です。

申し上げたいのは、地方における若手、女性、こういった方々が働ける職場をつくっていくということの難易度がやはり上がっていると。しかも、これからどんどん上がっていくよと。なぜかということ、働き手不足が日本社会全体で非常に進んでいく、今、まさにとば口になっているからです。若手の採用難は、今がスタートラインで今がピークではないと。「今年の採用が一番楽だ」と私は中小企業の経営者様に申し上げますが、この言葉に対して、本当にうなずかれる、厳しい実感を吐露される経営者の方が増えていると感じます。

その次のページです。

その結果として何が起きているかというと、これは日経新聞社の調査ですが、大手企業ですら採用が非常に難しくなっている。そのなかで大手さんは何をやっているかというと中途採用をものすごく増やしている。その計画数はこの15年で何と約15倍になってしまっているわけです。大手企業だけで中途採用数が15年で15倍という、労働市場が大きく変わってしまっている状況にあります。

これは中途採用だけではなくて、5ページ目にあるように、新卒採用も実は大手企業は

どんどん増やしていて、その結果、6 ページ目、2003年卒、20年前は500人以上の大企業さん、かなり大きな企業さんに就職される方の割合というのは、新卒就職の割合で31%だったのですが、これが何と今は43%になっていて、要するに、大企業に就職してしまうという若者がどんどん今増えているという状況。しかも、今後もこのトレンドが続く可能性が極めて高いということです。

その中で、7 ページ目のように、中小企業さんの新卒採用充足率というのは、過去最低水準の約6割、3人採用したいという中小企業さんが2人採用できていないという状況が平均的な状況で、これは、過去最低水準です。8 ページ目のように、企業の現場の育成力も低下しているよと。育てても辞めてしまうということもあります。育てても意味がないのではないかと。即戦力の中途採用が欲しいと。これは大手企業さんも中小企業さんもおっしゃるわけですが、その結果として、若手に対する育成力が低下しているという企業の現場の実情があります。

こういった中で、私からは、9 ページ目、本会合において、地域における今後の人材戦略の要点について、2つの点に留意する必要があると考えています。

1つは、まず、一つの会社で闘うべきではないと。闘わないという発想でございます。

働き手不足ですから、大手企業ですら、今、本当に採用に苦労している。定着に苦労しているという状況です。地域企業が、そういった大手に対して一社一社で闘うということは、かなり難しい状況であると申し上げざるを得ません。

その一方で、地域で働くということは、同時に、その地域で生活することでもあります。そういった意味で、ライフとキャリアを合わせた魅力を生かすということが出来るわけです。そうすると、まさにこの会合の趣旨であるような自治体さんの力が生かせる局面にあるわけです。

ただ、その会社で働くことだけではなくて、その地域で過ごす、生活することの魅力は自治体さんが全てご存知なわけですから。こういった形で、企業と地域が一緒になって地域全体で採用するとか、地域で共同に育成するとか、共同の人材戦略を構築する、こういったことが可能だと。共同育成とか共同インターンシップとか、そういった取組が、今、各地で始まっているという状況であります。これが1つ目の留意点。

もう一点は、地域に旗振り役を生み出すということでございます。

これは、地域の中小企業・小規模企業の経営者様とお話をする、そもそも人事の担当者の方がいらっしゃるケースがほとんどなわけです。人事部長さん、人事課長さんはいらっしゃいません。働き方改革も育成も採用も、経営者や幹部の方さんがやっていたという会社さんがほとんどございます。専任の方がいらっしゃらないわけで、何からやればいいかわからないというときに、その地域の特徴を踏まえて、働き方改革とか職場改革を推進する知見や経験を有する「地域職場改革マイスター」、名称は何と申すかというのはありますけれども、地域専門人材を生み出していくということが重要になってくるのではないかと考えます。

先行事例としては、内閣府のほうでつくられた地域活性化伝道師というのがございました。かつて、町おこしの文脈ではスーパー公務員という方がいらっしゃったりもしました。こういった方々を行政やその地域の現場、企業に生み出していくということが非常に重要なキーポイントになるのではないかと思います。

私は、地域の企業の経営者の方々と話をしていて、本当に素晴らしい経営者の方がたくさんいらっしゃる一方で、そういった方ほど孤軍奮闘されている。こういった方々を本当に孤独にさせない、孤立させないための場だなど、この場について大変重要な場になると感じております。

以上でございます。

○中井審議官 構成員の皆様、ありがとうございました。

時間も押してまいりましたが、ここから各府省から御出席いただいております政務官の皆様方からも順番に御発言をいただければと思います。最初に今井政務官、お願いいたします。

○今井大臣政務官 新しい地方経済・生活環境創生を担当しております、内閣府大臣政務官の今井絵理子です。本日は、お忙しい中、お集まりいただき本当にありがとうございます。

地方創生2.0においては、若者や女性にも選ばれる地方の実現を第1の柱として強力に進めることとしております。地方からの若年人口の流出に関しては、これまで開催してきた新しい地方経済・生活環境創生会議において、魅力ある職場をつくっていくこと、ジェンダーギャップを解消していくこと、男女間賃金格差を是正していくことなどの重要性について御指摘いただいているところでございます。

内閣府でも、これまでも職場環境の改善等も含めた地域の魅力向上について、地方創生交付金を活用して地方公共団体の取組を支援してきたところでございます。引き続き、皆様方とともに、若者や女性にも選ばれる地方の実現に向けて取組を進めてまいりたいと思います。どうぞよろしく申し上げます。

○中井審議官 ありがとうございます。

それでは、続いて、友納政務官からお願いいたします。

○友納大臣政務官 女性活躍・男女共同参画を担当しております、内閣府大臣政務官の友納理緒でございます。本日は、皆様、お集まりいただきまして、ありがとうございます。

この、地方が女性に選ばれないという問題は、今に始まった話ではなくて、ずっとあった問題になかなか目が向かなかったという現状があるのかと思っています。

小安構成員のお話のなかで、女性が頑張る時代は終わりで、職場から周りから変えていくというお話がありましたが、まさに女性が頑張るという話になりますと、男性の働き方に女性を当てはめて、女性が頑張るということになってしまいがちになりますが、そういうことではなくて、今回まさにこの会議のテーマだと思いますが、働き方・職場環境から変えていくという視点は本当に重要だと考えています。

また、アンコンシャス・バイアスの解消という点ですが、今回、男女共同参画の担当になりましたときに、最初、皆さんとお話ししている中で、意識を変えるのは難しいから間接的に政策で誘導するという話があったのですが、今日皆さんのお話を聞きながら、やはりアンコンシャス・バイアス自体、その意識を改革していくこと、小安さんがずっとおっしゃっていらっしゃいますけれども、その点、とても重要なのではないかなと感じました。

内閣府では、三原男女共同参画担当大臣の下で、小安構成員にも参加いただきまして、「地域で輝く女性起業家サロン」を開催して、現在まだ少ない女性の起業家を増やすこと、また、今回の働き方に関連してまいります、女性がトップに立つと、女性が働きやすい職場ができるのではないかとということで、現在、活動を進めているところです。

また三原大臣とともに、地方で暮らす一般の女性の皆さんにもお話を伺っておりますが、その際に出てくるお話は、山本構成員ご提示の3点にほぼ尽きているように感じます

このような問題に向き合いながら、皆さまの御意見も踏まえ、女性版骨太の方針2025とか第6次男女共同参画基本計画に盛り込んでいきたいと考え取り組んでおります。

本会議、働き方・職場改革、先ほど猪熊構成員から、会のタイトルをきちんと政策目標として進めるようにというお話がありましたが、その視点もしっかり持ちながら、今後の会議を皆さんとともに取り組んでまいりたいと思います。本日は大変貴重な機会でした。これからも引き続きよろしくお願いいたします。

○中井審議官 ありがとうございます。

それでは、続きまして、安藤政務官、お願いいたします。

○安藤大臣政務官 厚生労働大臣政務官の安藤たかおでございます。

本日は、素晴らしいお話を本当にありがとうございました。

女性活躍は、一つには人口減少下での労働供給の増ということがあります。

2つ目には、多様性の効果による生産性の向上、そしてイノベーションの促進があります。

3つ目としては、所得増加による消費から住宅投資の増、そういった経済的な意義があります。地域経済の長期的な持続の観点からも、推進する必要があると考えています。

次に、若者・女性に選ばれる地方の実現に向けて、これは皆さん方からお話がありましたけれども、地域ごとの独自の課題に応じて、地域の関係者や有識者の方々が議論をし、働き方、そして、職場改革等の推進に取り組む地域密着型の活動を支援することは、やはり地方における女性推進の観点から大変重要だと思っております。

また、厚生労働省としては、女性の職業生活における活躍を推進する観点から、一つには男女間の賃金差異の公表義務を課す対象企業の拡大、今までは301人以上でしたけれども、これからは101人以上となってくると思います。

そして、また、管理職に占める女性労働者の割合の公表の義務等、先ほどもお話がありましたけれども、それを盛り込んだ女性活躍推進法の改正案を、本年の3月に国会に提出したところでございます。

法案が成立した暁には、本改正の内容もしっかりと周知しながら、地域の企業においても働きやすい職場環境づくりに取り組んでいただけるよう、きめ細かな支援を考えていきたいと思っております。

最後に、厚生労働省としましては、関係省庁と連携しながら、また、都道府県労働局等と地方自治体との連携も通じて、若者や女性に選ばれる地域づくりに取り組んでまいりたいと思います。本日はどうもありがとうございました。

○中井審議官 どうもありがとうございました。

それでは、最後、副議長の西野内閣府大臣政務官からまとめの御発言をお願いいたします。

○西野大臣政務官 本会議の副議長を務めております、内閣大臣政務官の西野太亮でございます。

今日は、本当に遅い時間にもかかわらず、皆さん方にお集まりいただきまして、そして、御議論いただきましてありがとうございました。私もいろいろな話を聞かせていただいて、大変勉強になったところでございます。

ここにいらっしゃる皆さん方は、恐らく自分のやりたいことをやられている方が多いのだと思います。場合によっては例外もあるかもしれませんが。私もおかげさまで、こうやって多くの皆さん方にお支えいただいて、2期、二たび国政に送り出させていただいて好きなことをさせていただいています。いろいろな人とお会いして議論して政策をつくり上げていく、本当にありがたいことだと思っています。

自己実現という少し陳腐に聞こえるかもしれませんが、自分がやりたいことをやるということに男性も女性もないと思います。そして、若い人も高齢者の皆さん方も、自分がやりたいことを追求していく、そういう社会、環境づくりというのが、私たちに課せられた政治の責務の一つだと思っておりますので、社会規範を変えていく、制度、予算を変えていくということもそうですけれども、しっかり取り組んでいきたいと思っています。

地方創生といいますと、ややもすると、地方がどうやって生き残っていくのか、あるいは、地方の持続可能性をどうやって高めていくのか、地方の視点からの発想になりがちですけれども、私はやはり、一人一人を大事にしていくという原点に立ち返ることが、逆説的に聞こえるかもしれませんが、ひいては地方創生、そして、地方の持続可能性が高まるということにつながっていくのだということを、今日、皆さん方のお話を聞いて改めて感じたところでございます。

微力ではございますけれども、皆さん方の御指導をいただきながらしっかり頑張っていきたいと思っておりますので、引き続きよろしくをお願いいたします。

○中井審議官 どうもありがとうございました。

それでは、時間も参りましたので、これをもちまして、第1回「地域働き方・職場改革等推進会議」を終了いたします。

本日の議事要旨につきましては、内閣官房のほうで作成の上、公開することといたします。

す。皆様方、どうも本当にありがとうございました。